

При цьому необхідно взяти до уваги, що підприємництво в сільській місцевості обтяжується низкою специфічних проблем (малочисельністю споживачів послуг, значною віддаленістю від центрів перероблення і споживання продовольчої сировини, консервативністю менталітету селянства та його психологічною втомленістю від безвихідності становища, відсутністю доступних пунктів надання інформаційно-консультативної допомоги та дорадництва, відсутністю доступних банківських установ та можливих поручителів для оформлення кредиту тощо) і це вимагає формування системи додаткових запобіжників, які б унеможливили банкрутство сільських підприємств у перші 3-5 років самостійної діяльності;

- проаналізувати систему чинних економічних і правових регуляторів підприємницької діяльності в сільській місцевості щодо результативності та ефективності застосування, розширити їх перелік та спростити можливість їх використання суб'єктами сільського підприємництва;

- розробити і запровадити в практику діяльності управлінських структур низку важелів підтримки суб'єктів господарювання, які розширяють діючі підприємства та створюють нові робочі місця в позааграрно-виробничій сфері в сільській місцевості тощо.

Список використаних джерел:

1. Економічна активність населення України 2005: Стат. збірник /Держкомстат України. – К., 2006. – 221 с.
2. Статистичний збірник України за 2006 рік /Держкомстат України. – К.: Консультант, 2007. – 552 с.

Annotation. *The analyzed condition and shift in employment of the rural population, which took place for the last one and a half decennial event. Raskry you directions and levers of the reinforcement of the influence state on development enterprise in rural terrain, expansion to employment in nonagriral sphere sowed; sown.*

Key words: *rural population, employment, unemployment, self-employment, agrarian, social and nonagriral sphere sowed; sown.*

УДК: 330.8:338.244.2

О.Г. Гупало, к.е.н., доцент,

Т.В. Овчиннікова, асистент,

В.В. Юкіш, доцент, к.і.н., Львівська державна фінансова академія.

АНАЛІЗ СТАНУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ (за матеріалами АПК Львівської області)

У дослідженні робиться спроба проаналізувати стан людського капіталу на селі, особливо спеціалістів та кваліфікованих робітників аграрного виробництва. Виявляються причини нестачі професійно придатних працівників та визначаються заходи щодо збільшення їх кількості і втримування на робочих місцях.

Ключові слова: *виробництво, демографічна криза, людський капітал, спеціаліст, зайнятість.*

У процесі управління виробничими відносинами суб'єкт-об'єктні відносини зосереджуються виключно на людині. Саме від людини залежить кінцевий результат – ефективність управлінської діяльності. Людина, або, як прийнято визначати в сучасній економічній літературі, людський капітал є основою стратегічного ресурсу будь-якої країни чи сфери діяльності. Виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення може забезпечити сталий розвиток суспільства, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і зростаючого ресурсу – людського. Саме цей ресурс є визначальним, бо сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших.

Демографічна ситуація, що склалася на Львівщині впродовж останніх років, характеризується здебільшого негативними процесами з середини 90-х років область увійшла в стадію стійкої і затяжної депопуляції внаслідок наступних чинників: низької народжуваності, високої смертності та еміграції населення (табл. 1.).

Територія, кількість і щільність населення Львівської області у 1990-2005 рр [1, с.10]

Роки на 1 січня	Територія	Кількість населення	У тому числі		Питома вага сільського населення, %	Щільність населення на 1 км ² , осіб
			міського	сільського		
	км ²	тисяч осіб				
1990	21834	2754,1	1646,5	1107,6	40,2	126
1995	21834	2770,3	1690,4	1079,9	39	127
2000	21834	2676,9	1606,5	1070,4	40	123
2005	21831	2588	1549,8	1038,2	30,1	118

Тенденція до зниження чисельності населення області була започаткована у 1994 році і зберігається нині. За період з 2000 по 2005 роки кількість населення тут зменшилась на 74,5 тис. осіб, або на 2,8%. У тому числі міське населення – на 38,3 тис. осіб, сільське – на 41,2 тис. осіб). Питома вага міського і сільського населення стабілізувалася.

Незайнятість великої кількості сільського населення особливо чоловіків, нераціональна політика держави, яка фактично заохочує безробіття субсидіями, призводить до деградації робочої сили та, відповідно, морального стану у сільських громадах та сім'ях.

Освітньо-кваліфікаційний рівень працівників сільського господарства найнижчий серед зайнятих в інших галузях економіки. Лише кожний п'ятий працюючий на селі закінчив технікум чи інститут, що вдвічі менше, ніж у промисловості, будівництві, у сфері транспорту чи зв'язку [2 с. 409]. Відносна чисельність фахівців із вищою освітою у сільському господарстві (19,7% до загальної кількості працівників галузі) у 2-2 4 рази нижча, ніж у промисловості та економіці в цілому. При цьому різниця щодо фахівців із повною вищою освітою, тобто тих, що закінчили навчальні заклади вищого III і IV рівнів акредитації (6,2%) ще разючіша – в 2,4 рази нижча, ніж у промисловості і в 3,6 рази нижча, ніж в економіці загалом [3, с.283].

Значно знизилась кількість кваліфікованих спеціалістів у середній ланці управління. Фахівці із вищою освітою використовуються нераціонально, продовжується їх кількісне розпорошення. деградація як агроспеціалістів. Тому проблема раціонального та ефективного використання трудового потенціалу загалом і професійно-інтелектуального зокрема є надто важливою, оскільки саме він каталізатором позитивних зрушень.

Рівень заробітної плати в сільському господарстві становить менше половини від середнього по економіці. За таких обставин вона не може бути достатнім джерелом інвестування в індивідуальний людський капітал, його нагромадження та якісне оновлення. Більше того, заробітна плата та механізми соціального захисту селян не здатні виконувати свою основну функцію – створювати умови для хоча б простого відтворення сільської сім'ї, для забезпечення їй гідного рівня життя, а також для формування людського капіталу в сім'ї. Фактично реальні доходи сільської сім'ї, якщо вони не мають заробітчанських інвестицій, не здатні забезпечити дітям одержання високої професійної кваліфікації чи здобуття вищої освіти. Цим зумовлена значна нестача кваліфікованих спеціалістів та управлінських кадрів в аграрному виробництві.

Складна і критична ситуація з людським потенціалом на селі негативно відображається і на стані управління сільськогосподарським виробництвом. В управлінському апараті аграрного сектору намітився цілий ряд негативних тенденцій, які гальмують трансформаційні процеси. Різко занепала кадрова робота як на рівні агроформувань, так і на рівні вищих ланок управління в сільському господарстві! Вікова структура кадрів управління рухається в напрямі старіння. Хоча в Україні нараховується біля 170 навчальних закладів аграрного напрямку різних рівнів акредитації, освітньо-кваліфікаційний рівень управлінців погіршився. В цілому система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів є неоперативною. Випускники вузів не бажають іти працювати на село, а через відсутність коштів більшість агропідприємств не можуть здійснювати довгострокові інвестиції В цільову підготовку фахівців та формування управлінських структур.

Ринкове середовище характеризується постійними змінами і вимагає від суб'єктів господарювання нових підходів і орієнтирів у процесі діяльності. У Львівській області в кілька разів збільшилась кількість агроформувань (включаючи фермерські господарства). Якщо в 1990р. нараховувалось 349 колгоспів, 92 радгоспи і 35 – інших форм господарювання, то на початку 2006 р. лише фермерських господарств стало 1180 інших – 557. Водночас кількість кадрів управління зросла приблизно на 5%. Це відбувалося в основному за рахунок відповідного збільшення кількості керівників агроформувань при одночасному скороченні раніше найбільш числених посад спеціалістів на 30% та керівників середньої ланки на таку ж кількість. Така ситуація свідчить про явне зниження спеціалізації управлінської праці та її результатів і, водночас, про збільшення навантаження управлінських функцій на керівників сільськогосподарських підприємств.

З проведеного короткого аналізу стану людських ресурсів області випливає, що загалом соціально-економічне становище селян за останні 15 років значно погіршилось, оскільки відбувся спад аграрного виробництва. Ситуацію погіршує зубожіння села, його старіння і вимирання, міграція професійно придатного і працездатного населення в міста та за кордон. Управлінський апарат агропідприємств скоротився переважно через подрібнення господарств. У підприємствах явно відчувається нестача управлінців та спеціалістів середнього рівня, особливо це відчутно у фермерських господарствах, де ці функції зосереджені в руках однієї особи – фермера.

Вихід із кризи людського потенціалу на селі ми бачимо в докорінній зміні соціально-економічної політики держави стосовно сільських жителів, у підвищенні матеріальної мотивації праці в агровиробництві. Адже заробітна плата на селі найнижча серед усіх галузей економічної діяльності. Одночасно необхідні вагомі інвестиції у підготовку кваліфікованих фахівців для сільськогосподарського виробництва і системний підхід до заохочення їхньої праці на селі. Нематеріальні мотивуючі чинники: покращення умов праці, формування сприятливого мікроклімату у колективах, покращення соціально-побутових умов життя, поступова зміна ціннісних орієнтацій селян, запровадження сучасних методів управління та інші – також впливатимуть на закріплення молоді та кваліфікованих працівників в аграрному виробництві.

Список використаних джерел:

1. Населення Львівської області, 2005. Демографічний щорічник. Головне управління статистики у Львівській області. Львів, 2006. – 84с.
2. Кириленко ІТ. Трансформація соціально-економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи. Київ: ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2005. – 452с.
3. Попова О.Л. Управління персоналом в аграрному підприємстві з метою сталого розвитку // Удосконалення економічного механізму функціонування аграрних підприємств в умовах невизначеності: збірник наук. пр. Міжнар. наук.-практ. Конф. 19-20 травня 2004р. – К.: КНЕУ, 2004 – С.282-286.

Annotation. *The attempt was made in order to analyze human assets in the village, especially specialists and the qualified workers of agricultural production in the research. The reasons of professionally suitable workers shortage are found out as well measures related to their recruitment and holding down them at their workplaces are indicated.*

Key words: *production, population crisis, human assets, specialist, employment*

УДК 331.2

П.А. Стрельбіцький, к.е.н., доцент Кам'янець – Подільського національного університету.

Е.Є. Кульчицький, доцент ПДАТУ.

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті досліджуються особливості механізму регулювання мінімальної заробітної плати у країнах з розвинутою ринковою економікою. Розглянуто порядок встановлення мінімальної заробітної плати в окремих країнах, перспективи встановлення погодинної оплати праці в Україні.

Ключові слова: *мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, погодинна оплата праці, соціальні гарантії.*

Регулюванню рівня мінімальної заробітної плати відводиться особлива роль у державній політиці зростання реальних доходів працюючих. Визнається, що встановлення цього нормативу є чи не єдиним засобом прямого впливу держави на рівень заробітної плати у недержавному секторі економіки.

Мінімальна заробітна плата як механізм регулювання доходів працюючих застосовується практично у всіх країнах світу, що пов'язано як з її цільовою функцією – вплив на перерозподіл вартості створеного продукту, так і з її вагомістю реалізації політичних технологій впливу на суспільство. Впливаючи на названі сфери, мінімальна зарплата дозволяє корегувати важливі економічні параметри як на мікро- так і на макрорівні (рівень зайнятості, диференціація рівнів розподілу доходів, дохідність авансового капіталу, рівень і структуру державних витрат тощо) та посилювати державну і регіональну владу.

Питаннями механізму регулювання рівня мінімальної заробітної плати займалися і займаються достатньо велика кількість науковців, як вітчизняних так і зарубіжних. Так з вітчизняних вчених, які в своїх працях висвітлювали ці питання можна віднести: Базиліук А.В., Бандур С.І, Мандибур В.О., Тимофєєв В.О., Павловська Н.О. та інші. Вагомий внесок у розвиток теорії і практики регулювання соціально-економічних відносин зробили такі зарубіжні вчені, як Р. Барр, П. Самуельсон, Р. Сміх, Р. Дж. Еренберг.